Башкортостан Республикаһы
Туймазы районы муниципаль районының
Туймазы калаһы
кала биләмәһе хакимиәте
452750, БР, Туймазы калаһы, Островский урамы, 52
тел. факс 8(34782)5-29-22,
ИНН 0269023501 КПП 026901001
E-mail: 60 gp@bashkortostan.ru

Администрация городского поселения
город Туймазы муниципального района
Туймазинский район
Республики Башкортостан
452750, РБ, г. Туймазы, ул. Островского, 52,
тел. факс 8(34782)5-29-22,
ИНН 0269023501 КПП 026901001
E-mail: 60 gp@bashkortostan.ru

ҠАРАР **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«25» декабрь 2023й. № 228 «25» декабря 2023г.

Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального казенного учреждения «Управление городским хозяйством» городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан

Во исполнение Указа Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года №УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и постановления Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального казенного учреждения «Управление городским хозяйством» городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан» в соответствии с приложением к настоящему Постановлению.
2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте https://gp-tmz.ru/ Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Шангареева Р.Н. - заместителя главы Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.

Глава Администрации
городского поселения
город Туймазы Э.В. Рахматуллин

007423

Приложение 1
к постановлению Администрации
городского поселения город Туймазы
муниципального района
Туймазинский район
Республики Башкортостан
от «25» декабря 2023 г. № 228

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального казенного учреждения «Управление городским хозяйством» городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление городским хозяйством» городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года №94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников муниципального казенного учреждения «Управление городским хозяйством» городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан (далее – учреждение).

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее – минимальный оклад);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры оклада, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательствами для включения в трудовой договор.

1.5. Минимальные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н.

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению руководителям учреждения на основе окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.

1.8. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан и начальником финансового отдела - главным бухгалтером Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан

1.10. по финансовым вопросам – начальником финансового управления администрации муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан и включает в себя все должности работников учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание осуществляется в случае производственной необходимости в пределах выделенного фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения по согласованию главой Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан и начальником финансового отдела - главным бухгалтером Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.

1.11. Наименование должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованию и требованиям, указанным в ЕТКС работ и профессией рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессиональным стандартам.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размера заработной платы работникам согласно законодательству.

1.14. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому: директор, заместитель директора.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу: ведущий специалист, главный специалист, бухгалтер, специалист по пожарной безопасности, смотритель кладбища.

К вспомогательному персоналу относится: разнорабочий, сторож.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.3. К минимальному окладу на определённый период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения

финансовыми средствами руководителям учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

персональные повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному оклады) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам носит стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работником с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.8. настоящего Положения и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,00

Директор – 1,80 - 2,00; зам. директора 1,70-1,90

Гл. специалист 1,60 -1,80; ведущий специалист 1,20 – 1,50

Специалист по ПБ 1,20 – 1,50; бухгалтер 1,20 - 1,60

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ приказом Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247м «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности:

главный специалист – 0,7;

специалист по пожарной безопасности – 0,5;

ведущий специалист – 0,5; бухгалтер – 0,7;

2.8 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя

3.1. Заработная плата руководителя и заместителя руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональной квалификационным группам.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения устанавливается при заключении (пересмотре) с ним трудового договора и включается в трудовой договор.

Размер персонального повышающего коэффициенты – от 1,80 до 2,0.

3.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

3.5. С учетом условий труда руководителя и заместителя руководителя установляются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Руководителю и заместителю руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда работников

4.1. Должностной оклад работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и применение повышающих коэффициентов по должности в зависимости от особенностей функционирования учреждения.

4.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований профессиональной подготовки и уровню квалификации согласно приложению к настоящему положению:

Должностной оклад для работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствие с пунктом 5.2. настоящего Положения, к окладам (должностным

окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.2. Работникам могут быть осуществлены следующем выплаты компенсационного характера:

за работу рабочих с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

за специфику работы.

5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствие со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условия труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, выходные и не рабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствие со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. За работу в выходные и праздничные дни должности работников, занимающих должности и профессии, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности МКУ «УГХ» оплачивается в размере:

– 100 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– 200 процентов часовой ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6. По желанию работу в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. День отдыха по желанию может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.8. День отдыха предоставляются на основании письменного заявления. Дату отдыха работник согласовывает и визирует у директора МКУ «УГХ», после чего передает специалисту по кадровой работе.

5.9. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 0,15, который начисляется на фактический заработок.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников учреждения

6.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в часть оплаты труда работников учреждения локальными нормативными актами, коллективным и трудовым договором с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

6.2. К выплатам стимулирующего характера кроме повышающих коэффициентов, относятся:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокий результат работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

6.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам. Установление стимулирующей надбавки начальнику отдела осуществляется по решению руководителя учреждения.

6.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года, по истечению которого может быть отмена, и составляет до 100% должностного оклада ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;

более 15 лет – 30 процентов.

При определении размера надбавки за выслугу лет в стаж работы включается периоды работы в муниципальных учреждениях, организациях и

органах местного самоуправления на должностях, профильных занимаемой должности.

Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается на основании приказа руководителя со дня возникновения у работника права на получение этой выплаты, а для руководителя – распоряжением главы Администрации муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.

При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника надбавка к окладу за выслугу лет не применяется только к должностному окладу по основной занимаемой должности.

6.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работником, которым присвоена учетная степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

за учетную степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 35 %;

за учетную степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 20 %;

за почетное звание «Народный» и «Заслуженный» - 35 и 20 % соответственно.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуются устанавливать по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

6.7. Порядок выплаты единовременных ежеквартальных денежных поощрений и единовременных выплат муниципальным служащим устанавливается распоряжением Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан

6.7.1. Премирование может осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований при наличии экономии по фонду оплаты труда.

6.8. Выплата по итогам работы за квартал, год, иной расчетный период устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

6.9. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждение знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждения орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работниками единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации муниципальных целевых программ.

6.12. Премирование за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которому установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.13. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.14. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами учреждения, коллективным договором и в соответствии с настоящим Положением.

6.15. Надбавки к должностному окладу (ставке) могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение условий трудового договора до истечения срока действия приказа об их установлении.

6.16. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.17. Условием начисления премий является отсутствие следующих установленных в отношении работника обстоятельств:

- несоблюдения требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- наличие претензий, жалоб со стороны заявителей, вышестоящих и подрядных организаций,
- наличие приказа о привлечения к дисциплинарной ответственности, в том числе по результатам рассмотрения представления прокуратуры.

6.18. Размер премии может быть снижен на усмотрение работодателя в соответствии с пунктом 6.17.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может оказываться:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (один раз в год в размере двух должностных окладов);

- в связи с юбилейными датами (50 и 55, 60 лет – для женщин, 50 и 60, 65 лет – для мужчин);

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, усыновители, родные братья и родные сестры).

Приложение №2
к положению Администрации городского
Поселения город Туймазы муниципального
Района Туймазинский район Республики
Башкортостан, утвержденный
Постановлением
от «25» декабря 2023 г. № 228

Размеры окладов работников муниципального казенного учреждения «Управление городским хозяйством» городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан

Должность	оклад
Директор	14654
Заместитель директора	12456
Бухгалтер	9281
Главный специалист	9281
Ведущий специалист	9281
Специалист по пожарной безопасности	9281
Смотритель кладбища	4885
Охранник	4885
Разнорабочий	4885